

ベトナムでの賃金と強制保険について

ベトナムデスク Le Hai Doan

1 はじめに

人件費は、企業の営業活動を構成する基本的な費用の一つだと見なされています。人件費の適切な戦略により、企業が赤字経営から黒字経営に転換することも可能です。人件費といえば、従業員に支給する給与及び各種強制保険（社会保険、医療保険、失業保険）が中心となりますので、ベトナムに進出する企業にとって有益な情報として、今回、ベトナムでの賃金と強制保険についてのレポートをまとめさせていただきます。

2 ベトナムでの賃金

ベトナムの最低賃金は 65 万ドン（約 3,600 円）と定められています。ただし、外資企業に対しては、地域別で異なる最低賃金制度が適用されています。同制度によると、外資企業における最低賃金は進出地域によって 4 級に分けられます。

- － 第一地域（ハノイ・ホーチミン市内区）は 120 万ドン（約 6,700 円）
- － 第二地域（ハノイ・ホーチミン市の主要郊外区及び大都市の市内区）は 108 万ドン（約 6,000 円）
- － 第三地域（ハノイ・ホーチミン市の残り地区、各都市の中心部、大東市の郊外区など）は 95 万ドン（約 5,300 円）
- － 第四地域（上記の残り地区）は 92 万ドン（約 5,100 円）

労働者の賃金は、この最低賃金を下回ってはなりません。また、生活指数が上昇し、労働者の実質賃金が減少した際は、政府は、労働の実質賃金を確保するために最低賃金を再調整します。

ただし、一般的には労働者の能力又は複数の客観的理由（勤務場所、条件、優遇等）によって賃金は異なりますので、ここで、労働者をワーカー、スタッフ、管理職の 3 職種に分けて、実際の賃金水準を最低賃金との比較で概算します。

【職種毎の賃金水準（枠内は最低賃金との比率を示す）】

職位	ワーカー	スタッフ		管理職
		未経験	実務経験有	
賃金(地域による最低賃金を基に)	1.2~1.5 倍	3~5 倍	5~9 倍	10~25 倍

### 3 ベトナムでの強制保険（社会保険、医療保険、失業保険）の概要

強制保険制度は、3ヶ月以上の期間定めのある労働契約及び期間の定めのない労働契約により、ベトナム人労働者を雇用する企業、機関、組織に適用されます。

#### (1) 社会保険

社会保険料率については、会社負担分と労働者負担分それぞれ15%と5%、雇用契約に記載された給与を基に計算され、上限は最低賃金（65万ドン）の20倍です。会社は上記の料率で社会保険料を計算し、源泉徴収して、現地の社会保険機関に納付する義務を負います。

労働者は、病休や産休の間、社会保険基金から一定の給付金を受けることが出来ます。また、労働災害を受けた労働者に対して、雇用主は、緊急初期治療から医療が終結するまでの全ての医療費を保険機関と按分して負担しなければならないだけでなく、労働者の健康回復状況次第では、補償を行わなければならないかもしれません。

#### (2) 医療保険

医療保険の加入者は、看病費、薬代、出産にかかる費用の支援を、保険機関から受けることが可能です。医療保険料率については、会社負担分と労働者負担分それぞれ4%と2%、雇用契約に記載された給与を基に計算し、上限は最低賃金（65万ドン）の20倍です。雇用主は社会保険と同様、給料を支払う際に医療保険料を源泉徴収して、現地の社会保険機関に納付する義務を負います。

#### (3) 失業保険

10名以上を雇用する企業は失業保険の対象企業となります。失業保険料率については、会社負担分と労働者負担分と政府援助分それぞれ1%で、雇用契約に記載された給与を基に計算し、上限は最低賃金（65万ドン）の20倍です。失業保険料は毎月納付しなければならないかもしれません。雇用主は失業保険料を源泉徴収して、現地の社会保険機関に納付する義務を負います。

退職給付制度によると、一年以上正規に雇用された労働者の労働契約を終了する際には、雇用主は、当該労働者に勤務期間1年につき半月分の賃金を、もしあれば他の便益を加え、退職手当として支払います。ただし、失業保険料を納付した期間は退職金を計算する勤務期間の対象外となります。

### 4 人件費に関する税金

労働契約書または社内規定及び労働法・保険法に定められることによって支払った人件費は、会社の損金として計上することができます。手当など労働契約書または社内規定に明記しなければ損金に認められません。一方、個人が受けた賃金・報酬には個人所得税（5%～35%の累進課税）が課されます。ベトナムでは税後の金額を保証する考え方が多いので、個人所得税も費用として考え、負担する企業が多くあります。なお、ベトナムでは地方税がありません。

### 5 終わりに

以上、ベトナムの現行の各種強制保険制度及び給与水準に基づいてレポートさせて頂きました。企業は、労働者を雇用したら、毎月、賃金以外に賃金の20%の強制保険も人件費として計上しなければならないかもしれません。また、退職金等の経費を加えると、1名の労働者にかかる経費はその人の基本給の1.3倍か1.5倍ぐらいになると考えられます。